A **VINCENT PILLAI LEELAKANDA PILLAI & YANG LAIN**

lwn.

JW MARRIOTT HOTEL & YANG LAIN

B MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KUALA LUMPUR
MOHD ZAWAWI SALLEH H
[SEMAKAN KEHAKIMAN NO: R2-25-181-2007]
28 JULAI 2010

C ***UNDANG-UNDANG BURUH:*** *Mahkamah Perusahaan - Keputusan - Pembuangan kerja dengan sebab dan alasan adil - Pertukaran hakmilik majikan sebagai sebab dan alasan adil - Sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf memutuskan demikian*

D Pemohon-pemohon memohon untuk satu perintah *certiorari* membatalkan award Mahkamah Perusahaan yang telah memutuskan bahawa penamatan perkhidmatan kerja pemohon-pemohon adalah atas sebab dan alasan adil, iaitu atas alasan pertukaran hakmilik majikan. Fakta kes menunjukkan bahawa surat
E perlantikan pemohon-pemohon menyatakan bahawa mereka dilantik bagi pihak Crescent Hotels Sdn Bhd ('Crescent') untuk bekerja di J W Marriott Hotel Kuala Lumpur ('Hotel Marriott'). Pemegang saham majoriti Crescent ialah Punca Makmur Sdn Bhd yang dipunyai sepenuhnya oleh Taiping Consolidated Bhd. YTL
F Corporation Bhd ('YTL Corp') telah membeli saham-saham dalam Taiping Consolidated Bhd yang kemudiannya ditukar nama kepada YTL Land & Development Bhd ('YTL L&D'). Crescent adalah tuanpunya Hotel Marriott manakala Punca Makmur Sdn Bhd ialah pemilik tanah di mana Hotel Marriott terletak. Hotel Marriott
G kemudiannya telah dibeli oleh YTL Corp melalui subsidiarinya YTL Land Sdn Bhd ('YTL Land') pada 20 Oktober 1998. Selepas tarikh tersebut, pemohon-pemohon telah diberi jaminan untuk terus bekerja seperti biasa. Surat pengesahan jawatan pemohon-pemohon juga telah dikeluarkan. Selepas itu, YTL Land memajakkan Hotel
H Marriott kepada subsidiarinya iaitu Star Hill Hotel Sdn Bhd ('SHH'). SHH pula telah memasuki perjanjian pengurusan pada 6 Mac 1999 dengan Marriott International Hotels untuk pengurusan Hotel Marriott bermula dari 1 Mac 1999. Pemohon-pemohon kemudiannya diberi surat-surat penamatan perkhidmatan
I kerja bertarikh 1 Mac 1999 yang dikeluarkan atas kepalasurat Crescent dan ditandatangani oleh Pemangku Pengurus Crescent. Keterangan menunjukkan bahawa orang yang menandatanganinya

sebenarnya bukan pekerja Crescent tetapi Pengurus Personel Taiping Consolidated Bhd. Lagi, ianya didapati bahawa kesemua surat-surat yang diberikan sebelum surat-surat penamatan perkhidmatan kerja tersebut telah menggunakan kepalasurat Marriott Hotel. Mahkamah perusahaan memutuskan bahawa pemohon-pemohon telah dibuang kerja oleh Crescent dan bukan oleh mana-mana syarikat YTL L&D yang sebelumnya Taiping Consolidated Bhd.

Isu-isu di hadapan mahkamah, di antaranya, ialah: (1) siapa sebenarnya majikan dan pihak berkompeten yang menamatkan perkhidmatan kerja pemohon-pemohon; (2) sama ada syarikat-syarikat dalam Kumpulan YTL bertanggungjawab bagi penamatan perkhidmatan tersebut; dan (3) sama ada penamatan perkhidmatan tersebut adalah atas sebab dan alasan adil ("with just cause and excuse").

Diputuskan (membenarkan permohonan untuk *certiorari*):

(1) SHH yang mengambilalih operasi Marriott Hotel pada 1 Mac 1999 adalah bertanggungan bagi pembuangan kerja pemohon-pemohon menurut art. 14 perjanjian pengurusan 6 Mac 1999 yang memperuntukkan bahawa semua kakitangan yang diambilkerja di Hotel Marriott adalah selalunya pekerja-pekerja pemilik iaitu SHH. Secara alternatifnya, berdasarkan keterangan yang ada, sekurang-kurangnya Taiping Consolidated Bhd (sekarang YTL L&D) adalah bertanggunggan sebagai pihak membuang kerja pemohon-pemohon. (perenggan 13 & 14)

(2) Keterangan menunjukkan bahawa pembuangan kerja pemohon-pemohon adalah tidak semasa (comtemporaneus) dengan pertukaran hakmilik Marriott Hotel. Walaupun pihak pengurusan berkenaan telah memutuskan bahawa perkhidmatan pekerja-pekerja Crescent akan ditamatkan apabila Marriott Hotel dijual pada 20 Oktober 1998, namun demikian penamatan tidak dibuat pada atau sebelum tarikh tersebut. (perenggan 20)

(3) Memandangkan bahawa penjualan berlaku pada 20 Oktober 1998, ianya bermakna bahawa Crescent tidak lagi memiliki dan menguruskan Marriott Hotel bermula dari 20 Oktober 1998 dan dengan demikian Crescent tidak lagi mempunyai apa-apa kaitan dan tentunya tidak boleh menawarkan pekerjaan kepada

pemohon-pemohon selepas penjualan Hotel Marriott. Walau bagaimanapun, pemohon-pemohon tidak ditamatkan perkhidmatan kerja oleh Crescent pada atau sebelum 20 Oktober 1998 tetapi terus diminta bekerja di situ dan dikekalkan sehingga bulan Mac 1999. Keterangan menunjukkan bahawa pegawai-pegawai kumpulan YTL terlibat dalam memberi arahan tentang operasi harian Hotel Marriott kepada pemohon-pemohon sehingga 1 Mac 1999. Pertama kali pemohon-pemohon diberitahu tentang penamatan perkhidmatan kerja mereka ialah pada 1 Mac 1999 iaitu lebih kurang lima bulan selepas tarikh 20 Oktober 1998 di mana pemohon-pemohon bukan lagi bekerja di bawah arahan Crescent tetapi di bawah Syarikat Kumpulan YTL. Oleh itu, adalah jelas bahawa alasan pembuangan kerja pada 1 Mac 1999 atas sebab-sebab penukaran hakmilik tidak boleh dipertahankan kerana Crescent bukan lagi tuanpunya dan pengendali Hotel Mariott pada tarikh tersebut. Maka, Mahkamah Perusahaan terkhilaf apabila menerima pertukaran hakmilik Hotel Marriott sebagai sebab dan alasan adil bagi penamatan perkhidmatan kerja pemohon-pemohon (*William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam; Firex Sdn Bhd v. Ng Shoo Waa*; dirujuk). (perenggan 21 & 23)

[Kes dikembalikan kepada Mahkamah Perusahaan untuk tafsiran gaji kebelakangan dan pampasan.]

Kes-kes yang dirujuk:

Atcacorp Sdn Bhd v. Somu Vengadasan [2005] 3 ILR 308 ***(dirujuk)***

Firex Sdn Bhd v. Ng Shoo Waa [1990] 1 ILR 226 ***(dirujuk)***

Harris Solid State (M) Sdn Bhd & Ors v. Bruno Gentil Pereira & Ors [1996] 4 CLJ 747 CA ***(dirujuk)***

Hotel Jaya Puri Bhd v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers & Anor [1979] 1 LNS 32 ***(dirujuk)***

Koalin (M) Sdn Bhd v. Samba Sirvang Thanimalai [2001] 1 CLJ 491 HC ***(dirujuk)***

Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Ltd [1940] AC 1014 ***(dirujuk)***

Ranjit Kaur S Gopal Singh v. Hotel Excelsior (M) Sdn Bhd [2010] 8 CLJ 629 FC ***(dirujuk)***

Radtha Raju & Ors v. Dunlop Estates Bhd [1996] 1 CLJ 755 CA ***(dirujuk)***

Rosneli Kundor v. Kelantan State Economic Development Corporation [2004] 4 CLJ 492 CA ***(dirujuk)***

Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Bhd v. Transport Workers Union [1995] 2 CLJ 748 CA ***(dirujuk)***

William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S. Balasingam [1997] 3 CLJ 235 CA ***(dirujuk)***

Bagi pihak pemohon - Supathira Nathan; T/n ST Nathan & Assocs
Bagi pihak responden, ketiga, keempat, kelima & keenam - HC Yong (Joanne bersamanya); T/n Zaid Ibrahim & Co

Dilaporkan oleh Usha Thiagarajah

PENGHAKIMAN

Mohd Zawawi Salleh H:

Pendahuluan

[1] Ini adalah permohonan oleh pemohon-pemohon untuk semakan kehakiman untuk satu perintah *certiorari* bagi membatalkan keseluruhan Award No. 1290 Tahun 2007 bertarikh 26 Jun 2007 yang dibuat dalam kes Mahkamah Perusahaan No. 21/4-439/02 ("Keputusan Yang Dipertikaikan") atau secara alternatif, satu keputusan yang berpatutan dan mengikut undang-undang diberikan oleh mahkamah ini.

[2] Selepas meneliti hujah-hujah bertulis yang difailkan oleh kedua-dua pihak, mahkamah memutuskan bahawa permohonan yang dikemukakan adalah bermerit dan membenarkan permohonan pemohon-pemohon dengan kos. Kos ditetapkan sebanyak RM5,000.

Isu-Isu Yang Perlu Diputuskan

[3] Fakta kes akan dinyatakan semasa mahkamah membincangkan isu-isu yang perlu diputuskan. Isu-isu yang perlu diputuskan ialah seperti berikut:

(a) Siapakah majikan dan pihak berkompeten yang menamatkan perkhidmatan kerja pemohon-pemohon pada 1 Mac 1999;

(b) Sama ada syarikat-syarikat dalam Kumpulan YTL adalah bertanggungjawab bagi penamatan kerja pemohon-pemohon; dan

(c) Sama ada penamatan perkhidmatan/kerja pemohon-pemohon adalah dengan sebab dan alasan adil (with just cause or excuse).

A **Pendekatan Mahkamah Dalam Membuat Semakan Kehakiman**

[4] Adalah menjadi undang-undang mantap sekarang bahawa apabila fakta tidak menyokong keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan atau apabila penemuan-penemuan (findings) B Mahkamah Perusahaan telah dibuat dengan mengambilkira dalam pertimbangan perkara-perkara yang tidak relevan, dan telah gagal untuk mengambil dalam pertimbangan perkara-perkara yang relevan, dapatan-dapatan seperti itu adalah tertakluk kepada semakan kehakiman.

C **[5]** Dalam kes *Ranjit Kaur S Gopal Singh v. Hotel Excelsior (M) Sdn Bhd* [2010] 8 CLJ 629, Raus Sharif HMP semasa memberi penghakiman Mahkamah Persekutuan berkata di halaman 639:

> [18] The Court of Appeal has in number of cases held that where D finding of facts by the Industrial Court are based on the credibility of witnesses, those findings should not be reviewed (see *William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam* [1997] 3 CLJ 235, *National Union of Plantation Workers v. Kumpulan Jerai Sdn Bhd (Rengam)* [2000] 1 CLJ 681, *Quah Swee Khoon v. Sime Darby Bhd* [2001] 1 CLJ 9, *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd v. Yap Kok Foong* E *& Another Appeal* [2001] 3 CLJ 9. However, there are exceptions to this restrictive principle where:
>
> (a) reliance upon an erroneous factual conclusion may itself offend against the principle of legality and rationality, or
>
> F (b) there is no evidence to support the conclusion reached.
>
> (See *Swedish Motor Assemblies Sdn Bhd v. Hj Mohd Ison Baba* [1998] 3 CLJ 288).
>
> G [19] It is clear from the above authorities that the scope and ambit of *Rama Chandran* had been clearly explained and clarified. Decided cases cited above have also clearly established that where the facts do not support the conclusion arrived at by the Industrial Court, or where the findings of the Industrial Court had been arrived at by taking into consideration irrelevant matters, and had H failed to consider relevant matters into consideration, such findings are always amendable to judicial review.

[6] Berdasarkan autoriti di atas, mahkamah akan membuat keputusan terhadap isu-isu yang dibangkitkan oleh pihak-pihak dalam kes ini.

I

Keputusan Mahkamah

Isu (a) Dan (b)

[7] Sebelum perbincangan lanjut dibuat, adalah difikirkan sesuai sekiranya entiti atau pihak-pihak relevan yang akan dirujuk kemudiannya diberi kependekan (abbreviation) seperti berikut:

No	Nama	Kependekan
1	J.W. Marriott Hotel	"Hotel"
2	Crescent Hotels Sdn Bhd (In liquidation)	"Crescent"
3	YTL Land Sdn. Bhd.	"YTL Land"
4	YTL Corporation Bhd	"YTL Corp"
5	YTL Land & Development Bhd (formerly known as Taiping Consolidated Bhd.)	"YTL L & D"
6	Star Hill Hotel Sdn. Bhd.	"SHH"
7	Taiping Consolidated Berhad	"TCB"

[8] Mahkamah Perusahaan ("responden ketujuh") dalam Keputusan Yang Dipertikaikan telah memutuskan bahawa pemohon-pemohon telah dibuang kerja oleh Crescent dan bukan oleh mana-mana syarikat Kumpulan YTL L&D.

[9] Peguamcara bijaksana pemohon-pemohon berhujah bahawa responden ketujuh telah khilaf dari segi undang-undang apabila ia memutuskan bahawa Taiping Consolidated Bhd yang kemudiannya dikenali sebagai YTL L&D adalah bukan sebahagian daripada Kumpulan YTL pada masa pembuangan kerja pemohon-pemohon dan mendapati bahawa Kumpulan YTL tidak mengarahkan COW5 untuk memecat pekerja-pekerja yang bekerja di Hotel pada masa yang material.

[10] Dalam mempertahankan Keputusan Yang Dipertikaikan, peguamcara bijaksana responden-responden pula berhujah bahawa penemuan fakta oleh responden ketujuh bahawa pemohon-pemohon telah dibuang kerja oleh Crescent adalah disokong oleh surat-surat pelantikan dan terdapat pengesahan bahawa YTL L&D bukan merupakan ahli Kumpulan YTL Group pada masa yang material (1 Mac 1999).

[11] Dengan hormat, mahkamah tidak bersetuju dengan hujah peguamcara bijaksana responden-responden. Keputusan Yang Dipertikaikan tidak disokong oleh sama ada keterangan lisan atau dokumenter yang dikemukakan di hadapan responden ketujuh. Fakta-fakta berkenaan bolehlah diringkaskan seperti berikut:

(a) Kesemua surat pelantikan dan pengesahan jawatan pemohon-pemohon dibuat dengan menggunakan kepalasurat (letterhead) Hotel dan ditandatangani oleh Simon Jongert iaitu Pengurus Besar Hotel. Walaupun ayat pertama surat-surat pelantikan menyatakan "on behalf of Crescent Hotels Sdn Bhd doing business as J.W. Marriott Hotel Kuala Lumpur, we have the pleasure of offering you employment with the J.W. Marriott Hotel Kuala Lumpur", namun ia perlu diberi perhatian bahawa surat-surat pelantikan tidak pernah dikeluarkan oleh Crescent atau dengan menggunakan kepalasurat Crescent.

(b) Selain daripada surat-surat pembuangan kerja, kesemua dokumen lain berhubung dengan pekerjaan pemohon-pemohon dengan Hotel, termasuklah slip gaji, Borang EA dan penilaian adalah atas kepalasurat Hotel dan ditandatangani, kebanyakannya, oleh Simon Jongert, Pengurus Besar Hotel.

(c) Pemegang saham majoriti Crescent (80%) ialah Punca Makmur Sdn Bhd yang dipunyai sepenuhnya oleh Taiping Consolidated Berhad. Melalui perjanjian mohon beli saham (subscription agreement) bertarikh 9 Januari 2001, YTL Corp. telah membeli saham-saham dalam Taiping Consolidated Bhd yang kemudiannya ditukar nama kepada YTL Land & Development Bhd (YTL L&D).

(d) Crescent adalah tuanpunya Hotel manakala Punca Makmur Sdn Bhd ialah pemilik tanah di mana Hotel terletak.

(e) Hubungan antara YTL Land ("responden ketiga"), YTL Corp. ("responden keempat"), YTL L&D ("responden kelima") dan SHH bolehlah dinyatakan seperti berikut:

(i) YTL Corp. ialah syarikat induk (holding company) yang memiliki sepenuhnya YTL land;

(ii) YTL land memiliki sepenuhnya SHH; dan

(iii) YTL Corp. pula adalah pemegang saham majoriti YTL L&D.

(f) Pada 20 Oktober 1998, YTL Corp., melalui subsidiari milik penuhnya iaitu YTL Land, telah membeli tanah dan bangunan Hotel daripada Crescent, YTL L&D dan Punca Makmur Sdn Bhd (lihat halaman 307-361 Afidavit Sokongan). Aset Hotel termasuk dalam pembelian bangunan Hotel.

(g) Kemudiannya, YTL Land telah memajakkan Hotel kepada subsidiarinya, iaitu SHH. SHH pula telah memasuki perjanjian pengurusan (management agreement) pada 6 Mac 1999 (yang berkuatkuasa pada 1 Mac 1999) sebagai pemilik dengan Marriott Internasional Hotels Incorporated bagi Kumpulan Marriott untuk menguruskan Hotel bermula dari 1 Mac 1999. Dalam perjanjian pengurusan tersebut, SHH telah menggunakan nama perniagaan (trade name), tanda niaga (trade marks) dan pengurusan di bawah nama J. W. Marriott.

(h) Selepas 20 Oktober 1998, perniagaan Hotel berterusan seperti biasa tanpa apa-apa gangguan terhadap operasinya dan pemohon-pemohon diminta untuk terus bekerja seperti biasa sehingga bulan March 1999. Mengikut keterangan CLW18 (Azlina binti Hamzah), Simon Jongert, Pengurus Besar Hotel telah menyatakan semasa Mesyuarat Jawatankuasa Eksekutif jaminan telah diberikan oleh Kumpulan YTL yang kesemua pekerja akan terus bekerja seperti biasa dan dikekalkan.

(i) Pegawai-pegawai YTL Group hadir di Hotel dan memberi arahan-arahan kepada pemohon-pemohon berhubung dengan tugas harian mereka selepas bangunan Hotel dan asset dijual.

(j) Surat pengesahan jawatan pemohon-pemohon dikeluarkan pada 23 Oktober 1998 iaitu selepas Hotel telah dijual.

(k) Pemohon-pemohon ditamatkan perkhidmatan/dibuang kerja melalui surat-surat bertarikh 1 Mac 1999 berupa (purportedly) dikeluarkan atas kepalasurat Cresscent dan ditandatangani oleh Pemangku Pengurus Crescent. COW1 (Josephine Tan) dan COW5 (Dato' Hamidah Maktar) memberi keterangan bahawa keputusan untuk membuang kerja pemohon-pemohon dibuat pada masa penjualan Hotel. Walau bagaimanapun, adalah perlu diambil perhatian bahawa pemohon-pemohon tidak dibuang kerja pada 20 Oktober 1998. Tarikh sebenar dalam bulan Mac 1999 surat pembuangan kerja tidak dinyatakan.

A (l) Orang yang menandatangani surat penamatan kerja pemohon-pemohon iaitu COW4 tidak menjadi pekerja Crescent, apatah lagi pengurusnya. Surat penamatan kerja menyatakan di bahagian bawah: "A member of the Taiping Group of Companies". Ini satu-satunya surat yang menggunakan B kepalasurat Crescent. Kesemua surat-surat yang diberikan kepada pemohon-pemohon sebelumnya adalah dengan menggunakan kepalasurat J.W. Marriott Hotel.

(m) Kesemua surat pembuangan kerja pemohon-pemohon hanya C diserahkan oleh pegawai-pegawai Kumpulan YTL. Mereka ialah Lawrence Teh, Naib Presiden Sumber Manusia YTL Hotel & Properties Sdn Bhd dan COW2, Pengarah Sumber Manusia Ritz Carlton yang dipunyai oleh East West Ventures, salah satu ahli Kumpulan YTL. Tidak ada pegawai-pegawai Crescent D yang hadir di Banquets Room di mana surat-surat pembuangan kerja Pemohon-Pemohon diserahkan.

(n) Sebanyak 95% pekerja-pekerja Hotel yang dahulunya bekerja dengan Crescent telah diambil kerja kembali berupa melalui E tawaran baru pekerja oleh SHH dan terus bekerja di Hotel selepas pembuangan pemohon-pemohon.

(o) COW4 memberi keterangan bahawa COW5 telah menandatangani surat-surat pembuangan kerja. COW5 ialah pegawai atasan COW4 di YTL L&D. COW4 seterusnya F menyatakan bahawa ketika surat-surat pembuangan kerja hendak dikeluarkan, tiada sesiapa pun disyarikat pengurusan yang boleh mengeluarkannya. COW4 ialah Pengurus Personel di Taiping Consolidated Bhd semenjak dari tahun 1996 dan apabila beliau menandatangani surat-surat pembuangan kerja G Pemohon-Pemohon pada 1 Mac 1999, beliau masih memegang jawatan tersebut. Semasa disoalbalas, COW4 bersetuju bahawa Taiping Consolidated Bhd yang membuang kerja kesemua Pemohon (lihat halaman 203, eksh. VP2 afidavit lanjutan yang diikrarkan pada 6 Disember 2007).

H

(p) COW5 mengesahkan semasa disoalbalas bahawa Taiping Consolidated Bhd yang mengarahkan, membenarkan dan menyediakan surat pembuangan kerja kesemua pekerja Hotel.

I

(q) COW5 mengesahkan bahawa perkataan "operation" dalam kl. 5.4 Perjanjian Jual-Beli bertarikh 20 Oktober 1998 termasuklah pekerja-pekerja (lihat halaman 247 eksh. VP2 afidavit sokongan yang diikrarkan pada 6 Disember 2007). A

(r) COW5 mengesahkan semasa disoalbalas bahawa pemohon-pemohon adalah pekerja-pekerja SHH (lihat halaman 272-273 eksh. VP2 afidavit sokongan yang diikrarkan pada 6 Disember 2007); dan B

(s) Crescent digulungkan pada 29 Mac 2002. Tidak ada wakil daripada Crescent hadir semasa perbicaraan di Mahkamah Perusahaan dan ia tidak diwakili. C

[12] Berdasarkan analisis keterangan di atas, mahkamah bersetuju dengan hujah peguamcara bijaksana pemohon-pemohon bahawa YTL Land, YTL Corp. dan SHH adalah syarikat-syarikat dalam D Kumpulan YTL dan oleh kerana J.W. Marriott Hotel dan SHH pada hakikatnya adalah dikawal oleh YTL Corp. sebagai satu entiti kumpulan (Kumpulan YTL), maka pihak yang membuang kerja pemohon-pemohon ialah Hotel, YTL Land, YTL Corp., YTL L&D dan SHH (lihat kes-kes *Hotel Jaya Puri Bhd v. National Union of* E *Hotel, Bar & Restaurant Workers & Anor* [1979] 1 LNS 32, *Harris Solid State (M) Sdn Bhd & Ors v. Bruno Gentil Pereira & Ors* [1996] 4 CLJ 747).

[13] Kesimpulan bagi isu (a) dan (b) ialah SHH yang F mengambilalih operasi J.W. Marriott Hotel pada 1 Mac 1999 adalah bertanggungan bagi pembuangan kerja pemohon-pemohon menurut artikel 14 Perjanjian Pengurusan bertarikh 6 Mac 1999 antara SHH dan Marriott International Hotel Incorporated yang memperuntukkan seperti berikut: G

> ... all personnel employed at the hotel shall at all time be the employees of the owner.

Pemilik (Owner) Di Sini Ialah SHH

H

[14] Secara alternatifnya, berdasarkan kepada keterangan yang ada dan pengakuan oleh COW4 dan COW5, sekurang-kurangnya Taiping Consolidated Bhd (sekarang YTL L&D) adalah bertanggungan sebagai pihak yang membuang kerja pemohon-pemohon. I

[15] Tampaknya, responden ketujuh semasa membuat Keputusan Yang Dipertikaikan telah memberi penekanan kepada bentuk (form) lebih daripada "substance" dalam menganalisis hubungan antara Taiping Consolidated Bhd dan Crescent. Ini adalah bertentangan dengan sebahagian daripada penemuan-penemuan yang ia sendiri telah dibuat seperti berikut:

Penemuan Pertama

> The court found that Crescent Hotels Sdn Bhd was a member of the Taiping Consolidated Bhd group at the material time. The veil of incorporation of Crescent Hotels Sdn Bhd and Taiping Consolidated Bhd was lifted as there was a functional unity of enterprise with a shareholder relationship, common directors and a common management. *The court found that the management of Taiping Consolidated Berhad group had decided that the services of the employees of the Crescent Hotel Sdn Bhd would be terminated when the hotel building was sold on 20 October 1998.* (lihat halaman 652 Afidavit Sokongan). (penekanan ditambah)

Penemuan Kedua

> COW5 had abdicated her responsibilities towards the employees of Crescent Hotel Sdn Bhd. *As soon as the management of the Taiping Consolidated Bhd group had decided to terminate the services of the employees of the J.W. Marriott Hotel of Kuala Lumpur,* she should have issued notices informing them of the changes in the contract of employment and more importantly their role and responsibilities during the handing over of the hotel business and operations to the YTL Group. Her role was not limited to the issuance of the letters of termination. She had shown a callous attitude towards the employees. (lihat halaman 654-655 Afidavit Sokongan). (penekanan ditambah)

Penemuan Ketiga

> Although the signatory of the letters of termination had misrepresented herself as the Manager of Crescent Hotels Sdn Bhd, the decision to teminated the services of the claimants was made by the management of the Taiping Consolidated Bhd group of which Crescent Hotels Sdn Bhd was a member (lihat halaman 655 Afidavit Sokongan). (penekanan ditambah)

[16] Mahkamah berpendapat sesungguhnya Keputusan Yang Dipertikaikan adalah bertentangan dengan keberatan keterangan yang ada dan penemuan-penemuan fakta oleh responden ketujuh adalah tidak munasabah dalam makna bahawa suatu tribunal yang

munasabah yang berada dalam keadaan yang sama tidak akan mencapai keputusan seperti Keputusan Yang Dipertikaikan (lihat *Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Bhd v. Transport Workers Union* [1995] 2 CLJ 748 di halaman 765-766).

Isu (c)

[17] Peguamcara bijaksana responden-responden berhujah bahawa memandangkan tidak ada mana-mana syarikat dalam Kumpulan YTL menamatkan perkhidmatan pemohon-pemohon, persoalan bahawa pemohon-pemohon dipindahkan kepada YTL Land menurut Perjanjian Jual-Beli adalah tidak berbangkit sama sekali. Bagi menyokong hujah tersebut, rujukan dibuat kepada kes-kes *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Ltd* [1940] AC 1014, *Radtha Raju & Ors v. Dunlop Estates Bhd* [1996] 1 CLJ 755, *Rosneli Kundor v. Kelantan State Economic Development Corporation* [2004] 4 CLJ 492 dan *Koalin (M) Sdn Bhd v. Samba Sirvang Thanimalai* [2001] 1 CLJ 491; *Firex Sdn Bhd v. Ng Shoo Waa* [1990] 1 ILR 226; *Atcacorp Sdn Bhd v. Somu Vengadasan* [2005] 3 ILR 308.

[18] Responden ketujuh dalam Keputusan Yang Dipertikaikan memutuskan bahawa pembuangan kerja pemohon-pemohon oleh Crescent adalah dengan sebab dan alasan adil (with just cause and excuse) dan menerima alasan bahawa terdapat penukaran milikan Hotel.

[19] Memandangkan mahkamah telah memutuskan bahawa Crescent ialah pihak yang bertanggungan dalam membuang kerja pemohon-pemohon, persoalan lanjut yang perlu diputuskan ialah sama ada pembuangan kerja pemohon-pemohon adalah dengan sebab dan alasan adil menurut undang-undang.

[20] Berdasarkan keterangan, pembuangan pemohon-pemohon adalah tidak semasa (contemporaneous) dengan pertukaran hakmilik Hotel. Alasan yang diberikan oleh Crescent untuk pembuangan kerja pemohon-pemohon ialah terdapatnya penukaran milik Hotel. COW5 menyatakan bahawa pihak pengurusan Kumpulan Taiping Consolidated Bhd telah memutuskan bahawa perkhidmatan pekerja-pekerja Crescent akan ditamatkan apabila Hotel dijual pada 20 Oktober 1998. Walau bagaimanapun, penamatan tidak dibuat pada atau sebelum 20 Oktober 1998.

[21] Memandangkan bahawa penjualan berlaku pada 20 Oktober 1998, ini bermakna bahawa Crescent tidak lagi memiliki dan menguruskan Hotel bermula dari 20 Oktober 1998 dan dengan demikian Crescent tidak lagi mempunyai apa-apa kaitan dan tentunya tidak boleh menawarkan pekerjaan kepada pemohon-pemohon selepas penjualan Hotel dibuat. Walau bagaimanapun, pemohon-pemohon tidak ditamatkan perkhidmatan oleh Crescent pada atau sebelum 20 Oktober 1998 tetapi terus diminta bekerja di situ dan dikekalkan sehingga bulan March 1999. Keterangan menunjukkan bahawa Pegawai-pegawai Kumpulan YTL terlibat dalam memberi arahan tentang operasi harian Hotel kepada pemohon-pemohon sehingga 1 Mac 1999. Pertama kali pemohon-pemohon diberitahu tentang penamatan perkhidmatan mereka ialah pada 1 Mac 1999 iaitu lebih kurang lima bulan selepas tarikh 20 Oktober 1998 di mana pemohon-pemohon bukan lagi bekerja di bawah arahan Crescent tetapi di bawah syarikat Kumpulan YTL. Oleh itu, adalah jelas bahawa alasan pembuangan kerja pada 1 Mac 1999 atas sebab-sebab penukaran hakmilik tidak boleh dipertahankan kerana Crescent bukan lagi tuanpunya dan pengendali Hotel pada tarikh 1 Mac 1999.

[22] Responden ketujuh adalah khilaf apabila menerima pertukaran hakmilik Hotel sebagai sebab dan alasan adil bagi pembuangan kerja pemohon-pemohon. Dalam kes *William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S. Balasingam* [1997] 3 CLJ 235; mahkamah menyatakan:

> … so long as the managerial power is exercised *bona fide*, the decision is immune from examination even by the Industrial Court. However, the Industrial Court is empowered and indeed duty bound to investigate the facts and circumstances of the case to determine whether the exercise of the power is in fact *bona fide*.

[23] Dalam kes *Firex (supra)*, mahkamah menyatakan:

> … It is the right of every employer to re-organize his business in any manner for the purpose of economy or convenience provided he acts *bona fide*. He should not carry out the reorganization for the purpose of victimizing any of his employees and getting rid of his services … .

Kesimpulan

[24] Berdasarkan alasan-alasan yang dinyatakan di atas, mahkamah berpendapat ini adalah merupakan suatu kes yang sesuai di mana Keputusan Yang Dipertikaikan wajar dibatalkan.

[25] Kes ini dikembalikan kepada responden ketujuh dengan arahan supaya Pendaftar Mahkamah Perusahaan menetapkan kes Mahkamah Perusahaan No. 21/3-439/02 di hadapan Pengerusi Mahkamah Perusahaan lain bagi tujuan hanya untuk mentaksirkan gaji kebelakangan dan pampasan pemohon-pemohon untuk dibayar oleh responden-responden pertama, ketiga, keempat, kelima dan keenam sewajarnya.